Sesión 2
Tipos de contratación de servicios en las entidades públicas

José María Pacori Cari

Maestro en Derecho por la Universidad Nacional de San Agustín – Socio de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social – Miembro de la Asociación Argentina de Derecho Administrativo

Temario

1. Régimen laboral público del Decreto Legislativo 276

2. Régimen laboral privado del Decreto Legislativo 728

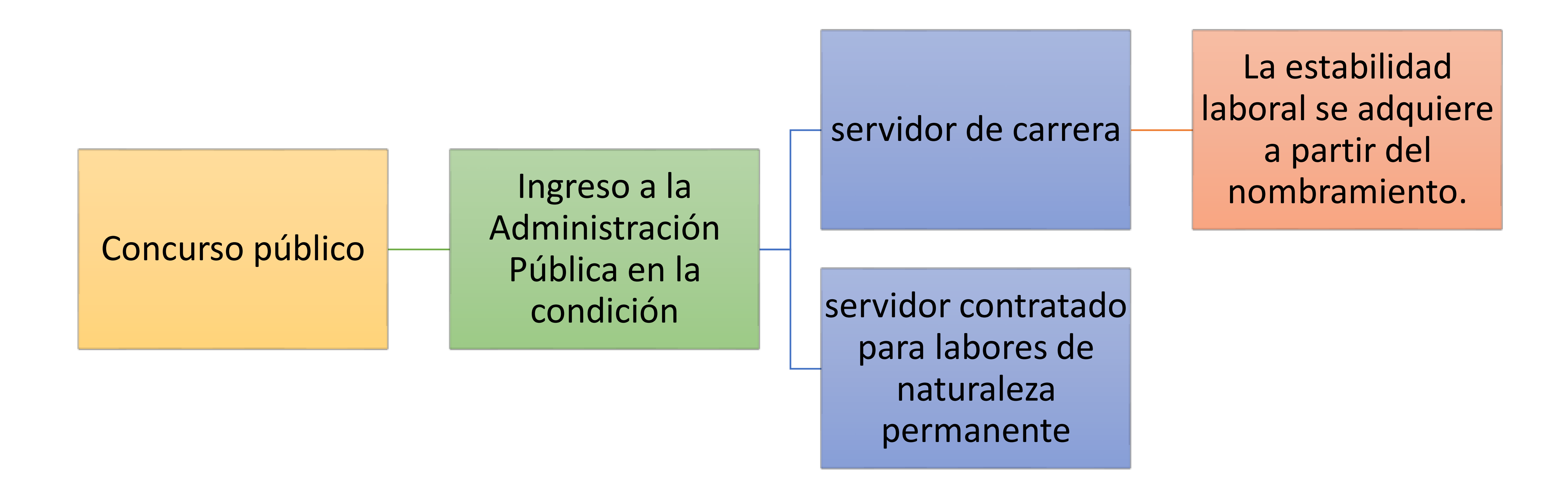
3. Régimen laboral de contratación administrativa de servicios del Decreto Legislativo 1057

4. Régimen civil de locación de servicios

Régimen laboral público

Decreto Legislativo 276

Ingreso de la administración pública



Contratación temporal o accidental

Las entidades de la Administración Pública sólo podrán contratar personal para realizar funciones de carácter temporal o accidental.

Esta forma de contratación no requiere necesariamente de concurso y la relación contractual concluye al término del mismo.

Tipos de contratación temporal

La contratación temporal o accidental se efectuará para el desempeño de:

- a) Trabajos para obra o actividad determinada
- b) Labores en proyectos de inversión y proyectos especiales, cualquiera sea su duración
- c) Labores de reemplazo de personal permanente impedido de prestar servicios, siempre y cuando sea de duración determinada.

Contratación para labores no permanentes

No realizan labores permanentes los servidores públicos contratados para desempeñar:

1. Trabajos para obra determinada.

2. Labores en proyectos de inversión, proyectos especiales, en programas y actividades técnicas, administrativas y ocupacionales, siempre y cuando sean de duración determinada.

3. Labores eventuales o accidentales de corta duración.

4. Funciones políticas o de confianza.

Normatividad básica

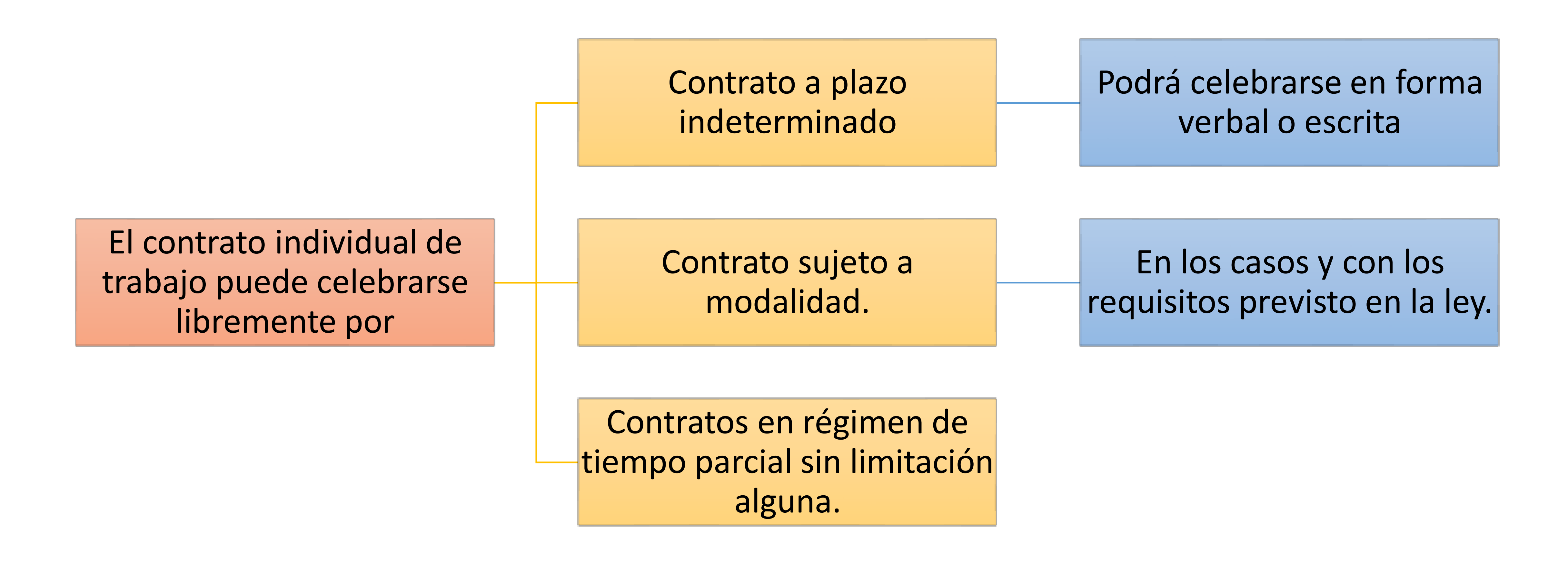
Decreto Legislativo 276 (24 de marzo de 1984). Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público. Perú.

Decreto Supremo 005-90-PCM (18 de enero de 1990). Reglamento de la Carrera Administrativa. Perú.

Régimen laboral privado

Decreto Legislativo 728

Contrato de trabajo



Trabajador de dirección

Personal de dirección

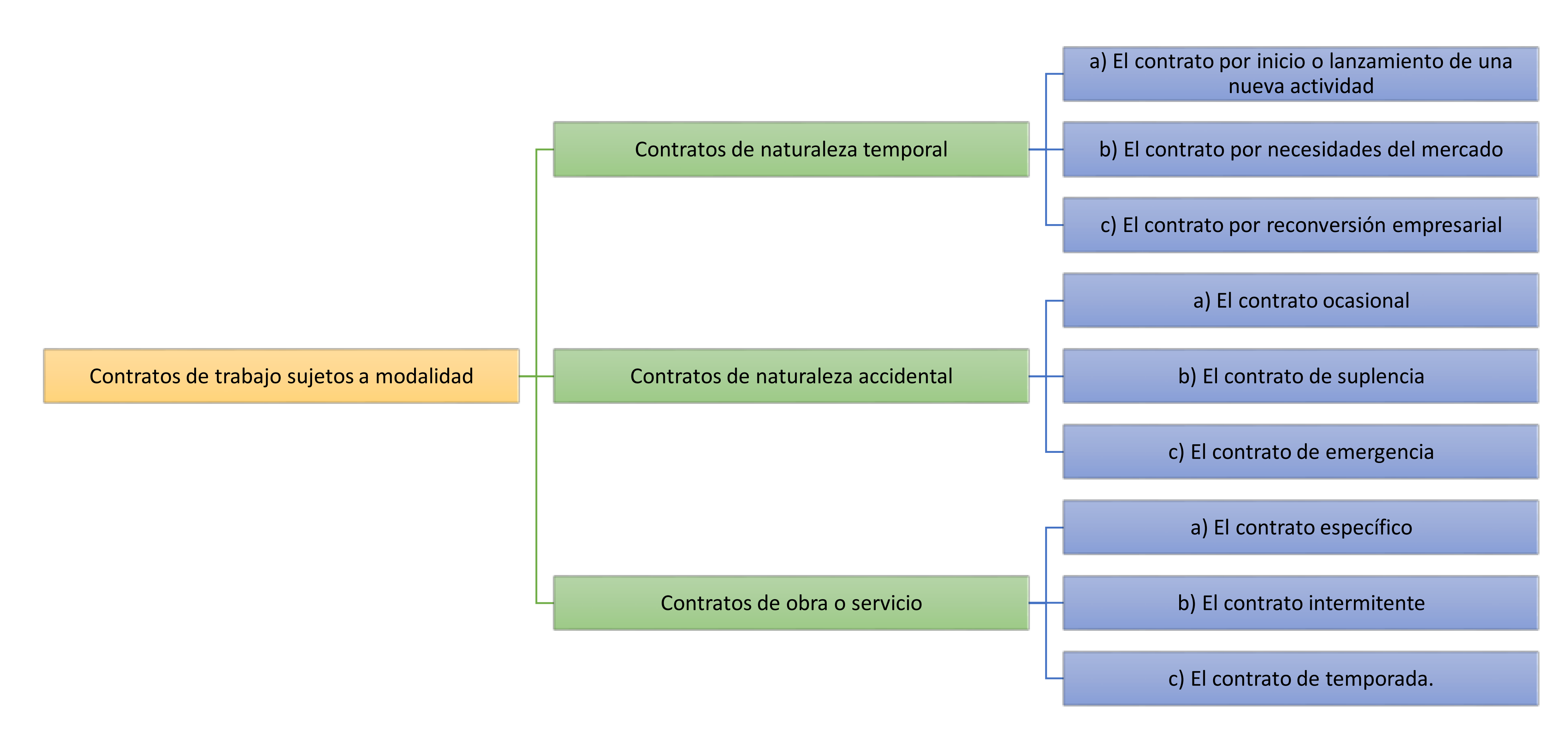
- Ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros
- Sustituye al empleador
- Comparte funciones de administración y control
- Su actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial.

Trabajador de dirección

Trabajadores de confianza

- Laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección
- Tiene acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado.
- Sus opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales.

Contratos de Trabajo sujetos a modalidad



Contrato por inicio o incremento de actividad

El contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial.

Nueva actividad es el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa.

Contrato por necesidades del mercado

El contrato temporal por necesidades del mercado es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente.

Causa objetiva deberá sustentarse en un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional.

Contrato por reconversión empresarial

El contrato temporal por reconversión empresarial es celebrado en virtud a

- La sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa,
- En general toda variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos.

Contrato ocasional

El contrato accidental-ocasional es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador para atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo.

Su duración máxima es de seis meses al año.

Contrato de suplencia

El contrato accidental de suplencia es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto que este sustituya a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo.

Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias.

En esta modalidad de contrato se encuentran comprendidas las coberturas de puestos de trabajo estable, cuyo titular por razones de orden administrativo debe desarrollar temporalmente otras labores en el mismo centro de trabajo.

Contrato de emergencia

El contrato de emergencia es aquel que se celebra para cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor coincidiendo su duración con la de la emergencia.

Contrato para obra determinada o servicio específico

Los contratos para obra determinada o servicio específico, son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada.

Su duración será la que resulte necesaria.

En este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación.

Contrato intermitente

Los contratos de servicio intermitente son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, para cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas.

Estos contratos podrán efectuarse con el mismo trabajador, quien tendrá derecho preferencial en la contratación, pudiendo consignarse en el contrato primigenio tal derecho, el que operará en forma automática, sin necesidad de requerirse de nueva celebración de contrato o renovación.

Contrato de Temporada

El contrato de temporada es aquel celebrado entre un empresario y un trabajador con el objeto de atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumplen sólo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repetirse en períodos equivalentes en cada ciclo en función a la naturaleza de la actividad productiva. Deberá constar por escrito lo siguiente:

- a) La duración de la temporada
- b) La naturaleza de la actividad de la empresa establecimiento o explotación
- c) La naturaleza de las labores del trabajador.

Normatividad básica

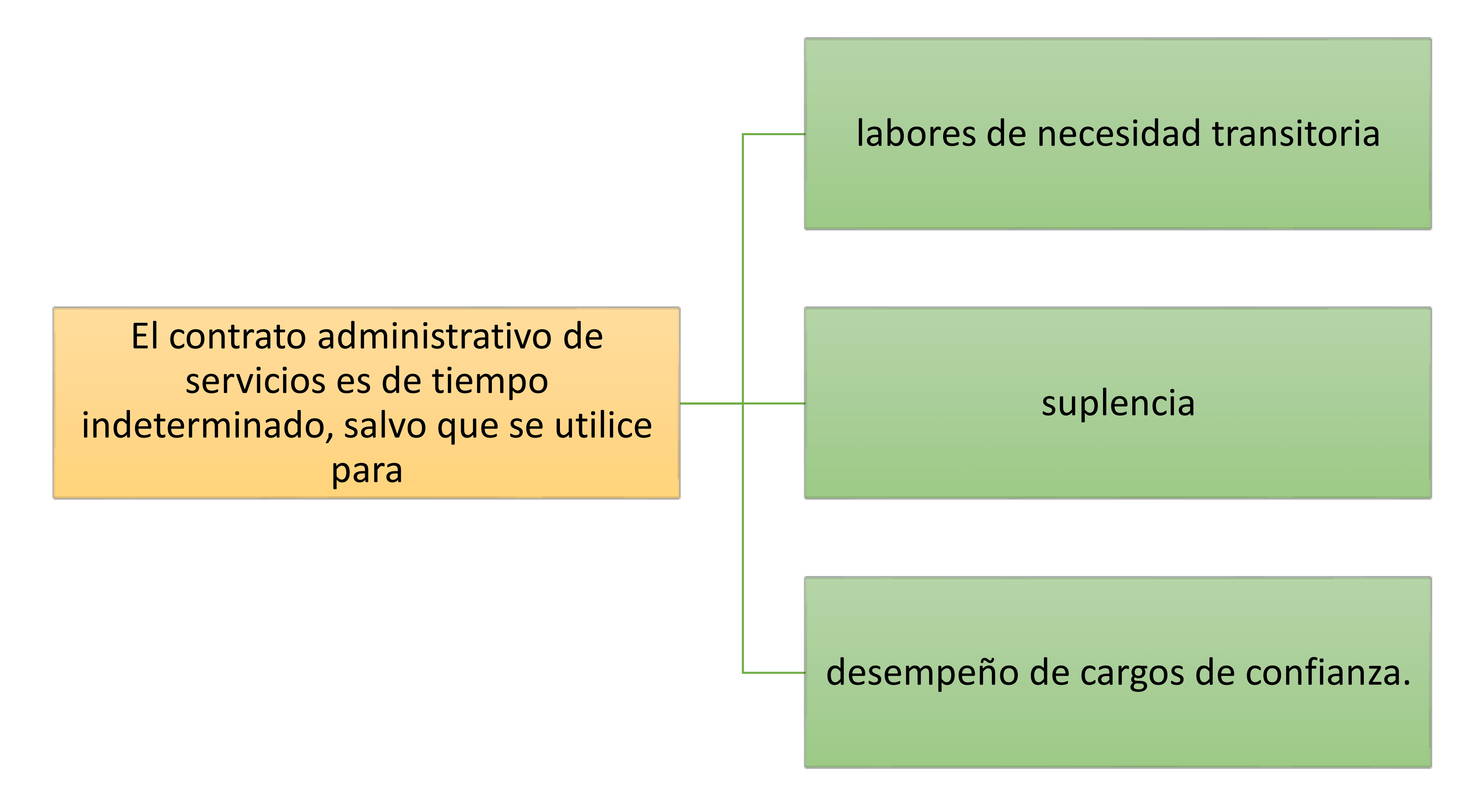
Decreto Supremo 003-97-TR (27 de marzo de 1997). Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Perú.

Decreto Supremo 001-96-TR (26 de enero de 1996). Aprueban Reglamento de Ley de Fomento al Empleo

Régimen laboral de contratación administrativa de servicios

Decreto Legislativo 1057

Contrato administrativo de servicios



CAS permanente o indeterminados

CAS permanente o a tiempo indeterminado

Son aquellos trabajadores que mantenían un contrato CAS vigente al 10 de marzo de 2021, que ingresaron mediante concurso público de méritos y que realizan labores permanentes en la entidad pública contratante.

Se consideran también como CAS permanente a aquellos trabajadores que ingresaron a partir del 10 de marzo de 2021 mediante concurso público de méritos y que no realicen labores de necesidad transitoria, suplencia, ni sean trabajadores de confianza.

Contratos CAS por necesidad transitoria

Contratación para labores de necesidad transitoria deberá atender a una necesidad de carácter excepcional y temporal. Supuestos compatibles con las labores de necesidad transitoria:

- a. Trabajos para obra o servicio específico, comprende la prestación de servicios para la realización de obras o servicios específicos que la entidad requiera atender en un periodo determinado.
- b. Labores ocasionales o eventuales de duración determinada, son aquellas actividades excepcionales distintas a las labores habituales o regulares de la entidad.
- c. Labores por incremento extraordinario y temporal de actividades, son aquellas actividades nuevas o ya existentes en la entidad y que se ven incrementadas a consecuencia de una situación estacional o coyuntural.
- d. Labores para cubrir emergencias, son las que se generan por un caso fortuito o fuerza mayor.
- e. Labores en Programas y Proyectos Especiales, son aquellas labores que mantienen su vigencia hasta la extinción de la entidad
- f. Cuando una norma con rango de ley autorice la contratación temporal para un fin específico

CAS por suplencia

Contratación por labores de suplencia, esta tiene por objeto, cubrir la ausencia temporal del titular de un puesto por suspensión del vínculo laboral (licencias, vacaciones, sanciones de suspensión, entre otros).

Contratación que habilitaría a la entidad a contratar servidores civiles bajo el D. Leg. 1057 – previo concurso público – para que desarrollen las funciones de un puesto o cargo en tanto culmine la situación que dio origen a la ausencia temporal de su titular.

CAS cargo de confianza

Contratación para el desempeño de cargo de confianza, se debe señalar que los servidores civiles de confianza que hayan sido contratados bajo el régimen del D. Leg. 1057 se encuentran exceptuados de los alcances de la Ley 31131.

Su contratación administrativa de servicios no tiene carácter de indeterminado.

Para que las entidades contraten servidores civiles que desempeñen cargos de confianza bajo el D. Leg. 1057, el puesto debe encontrarse previsto en el CAP de la entidad con la clasificación respectiva de empleado de confianza.

Son aquellos trabajadores de libre designación y remoción que ocupan cargos de dirección o confianza dentro de la entidad pública.

Normatividad básica

Informe Técnico 001479-2022-SERVIR-GPGSC (17 de agosto de 2022). Informe técnico vinculante sobre la identificación de los contratos CAS indeterminados y determinados a partir de la Sentencia del Tribunal Constitucional y su Auto emitido respecto del Pedido de Aclaración. Perú: Autoridad Nacional del Servicio Civil.

IX Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral (28 de mayo de 2022). Perú: Corte Suprema de Justicia de la República.

Régimen civil

Locación de servicios

Contratación de locación de servicios

Las personas que brindan servicios al Estado bajo la modalidad de servicios no personales, es decir como locadores de servicios, no están subordinados al Estado sino que prestan sus servicios bajo las reglas del Código Civil y sus normas complementarias, asimismo, su contratación se efectúa para realizar labores no subordinadas, de manera autónoma por un tiempo determinado a cambio de una retribución, sin que ello implique en modo alguno una vinculación de carácter laboral o estatutaria con el Estado.

Las personas que brindan servicios a la Administración Pública bajo las reglas del artículo 1764 del Código Civil prestan sus servicios a éste de manera independiente por un determinado tiempo a cambio de una retribución, sin que ello implique una vinculación y reconocimiento de derechos de naturaleza laboral o estatutaria con el mismo; precisando que no existe base legal que permita reconocer derechos laborales por las actividades de carácter civil.

Los locadores de servicios, en su condición de prestadores de servicios autónomos, se rigen únicamente por el marco normativo del código civil no siendo factible extenderles las disposiciones exclusivas de los regímenes laborales del Estado (como los son los regímenes de los Decretos Legislativos 276, 728 y 1057).

Prohibición de locación de servicios

De acuerdo con la Sexta Disposición Complementaria Final del Reglamento General de la Ley 30057, norma vigente y aplicable a todas las entidades públicas en los tres niveles de gobierno, se prohíbe –bajo responsabilidad del titular de la entidad– celebrar contratos de locación de servicios (servicios no personales, órdenes de servicios, terceros, etc.) para realizar labores subordinadas o no autónomas, las cuales comprenden al desarrollo de las funciones propias de los puestos previstos en los instrumentos de gestión de la entidad.

Muchas gracias

Abogado José María Pacori Cari
Contacto
corporacionhiramsl@gmail.com
Despacho de Abogados
Corporación Hiram Servicios Legales
Teléfono móvil
959666272